

**Diseño de estrategia motivacional como factor principal para que los trabajadores de la
Empresa Indulácteos culminen sus estudios de secundaria**

Rafael Chinome Delgado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD
Especialización en Pedagogía del Aprendizaje Autónomo
Escuela Ciencias de la Educación, ECEDU
Bucaramanga
2016

**Diseño de estrategia motivacional como factor principal para que los trabajadores de la
Empresa Indulácteos culminen sus estudios de secundaria**

Rafael Chinome Delgado

Código: 13716929

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista En Pedagogía Para El Desarrollo del Aprendizaje Autónomo**

Tutor

José Manuel Alba Maldonado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD

Especialización en Pedagogía del Aprendizaje Autónomo

Escuela Ciencias de la Educación, ECEDU

Bucaramanga

2016

Resumen Analítico del Informe Final de Investigación

Título: Diseño de estrategia motivacional como factor principal para que los trabajadores de la empresa Indulacteos culminen sus estudios de Secundaria

Autor: Rafael Chinome Delgado

Asesor: José Manuel Alba Maldonado

Fecha: 29 de Octubre de 2016

Descripción

El estudio tuvo como objetivo diseñar una estrategia motivacional que incida en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa Indulacteos (Bucaramanga-2016) culminen sus estudios de educación básica media. En base a esto, el soporte teórico del presente trabajo se basó en los conceptos relacionados con la investigación tales como la exploración del estado de la educación en Colombia, la educación para adultos, teorías sobre la motivación, así como las empresas y la educación.

El paradigma seleccionado para este proyecto fue la investigación cualitativa descriptiva, que se basa en la descripción de los fenómenos en su estado natural (Monje, 2011), y para el presente caso busca describir cuales son los principales motivaciones que pueden llegar a incidir en que los trabajadores de la empresa puedan culminar sus estudios secundarios.

El método utilizado fue el grupo focal, el cual está enfocado en hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes. Es focal por que se focaliza su atención en el interés en un tema específico de estudio que es propio de la discusión,

de la interacción discursiva y la contratación de opiniones (Monje, 2011). En el presente estudio este método se vio plasmado en la realización de charlas motivacionales a los trabajadores de la empresa.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por los empleados de la empresa Indulacteos de Bucaramanga. La muestra estuvo compuesta por 30 jóvenes y adultos (hombres y mujeres - personal operativo) entre los 18 y 47 años, de estrato socioeconómico 1 y 2.

Para la recolección de información se elaboraron y aplicaron encuestas, entrevista y charlas motivacionales a los trabajadores, cuyas variables son las siguientes: preguntas sociodemográficas, preguntas de motivación desde la perspectiva laboral y familiar.

El estudio tuvo tres fases: La fase uno correspondió a la fase de diagnóstico sobre el nivel de estudio de los empleados, la fase dos que correspondió a los aspectos motivacionales que pueden influir en los empleados explorados a través de una encuesta y la fase tres que tuvo que ver con las charlas motivacionales.

Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores presentan una edad entre los 18 y 27 años, lo que muestra que de los trabajadores encuestados no presentan una edad avanzada, si no que tienden a ser jóvenes.

En cuanto al género se encontró que la población se caracterizó por la predominancia del género masculino con un 86.7%. Igualmente se encontró que el 53.3% de los trabajadores apenas tienen sus estudios de primaria.

De otra parte se observó que la mayoría de los trabajadores (70%) consideran que casi siempre el nivel salarial cubre sus necesidades básicas.

Con relación a las preguntas de satisfacción laboral, personal y social en la que se encuentran actualmente los trabajadores se encontró que el 50% de los trabajadores se sienten a gusto en el cargo que ocupan actualmente.

Así mismo un 46.7% de los trabajadores consideran que tienen una estabilidad laboral, y un 73.3% creen que su familia y amigos estarían orgullosos de que ellos culminaran sus estudios secundarios.

Con relación a la pregunta: ¿Recibe algún tipo de incentivo o reconocimiento por las actividades que realiza? se encontró que el 73.4% de los trabajadores reciben algún tipo de incentivo o reconocimiento por las actividades que realiza.

Igualmente se halló que un 53.3% de la población muestran una disposición por terminar sus estudios de secundaria y un 66.6% de los trabajadores reconoce que si terminan sus estudios de secundaria podrían optar a otro cargo dentro de la empresa.

En cuanto al desarrollo de un mayor potencial laboral al culminar sus estudios secundarios el 60% de la población aseguran que los estudios secundarios les daría un mayor conocimiento de las cosas, y podrían desarrollar un mayor potencial laboral al potenciar nuevas competencias laborales.

Finalmente el 60% de la población está de acuerdo con que lograrían tener una mayor satisfacción personal si llegasen a culminar sus estudios de secundaria, lo cual para ellos resulta un factor motivacional personal.

Con base a los resultados encontrado se realizaron tres charlas motivacionales estructuradas en tres temas:

La importancia de estudiar: En esta charla se logró que los participantes reconocieran que no existen impedimentos para que puedan continuar con sus estudios. Sin embargo se halló que

carecen de motivación para emprender este reto. Así mismo se observó que la primera motivación de los trabajadores radica en el hecho de obtener una mejor remuneración ocupando a la vez mejores puestos laborales.

El reconocimiento familiar y social: Aquí se logró argumentar acertadamente sobre las posibilidades que tienen de alcanzar sus metas y sobre el apoyo que tendrían por parte de su familia, amigos y compañeros de trabajo.

La satisfacción personal y labora: En esta charla se logró evidenciar desde una perspectiva psicológica si existía realmente satisfacción en la situación presente o si había impulso por mejorar las cosas. La mayoría de los trabajadores reconocieron que se encontraban en una situación conformista y que asumir nuevos retos no era sencillo. Sin embargo, afirmaron que esto era una gran motivación para intentar culminar sus estudios y que no era una meta inalcanzable.

A manera de discusión el estudio mostro que existe una predisposición por parte de los trabajadores a culminar sus estudios secundarios y se encuentra que las perspectivas emitida en cada pregunta dieron un resultado positivo. También se puede observar que no existe una relación entre la edad o el género respecto a la respuesta, ya que el resultado de los trabajadores fue imparcial desde este punto de vista: tanto hombres como mujeres sin importar su edad creen que es importante culminar sus estudios secundarios.

En cuanto a la satisfacción que sienten los trabajadores de Indulacteos por el cargo que desempeñan y en cuanto a su estabilidad laboral se encontró que estos están inconformes; (Azujae, 2008) en su estudio, obtuvo que los trabajadores se sienten motivados por obtener cargos más relevantes al igual que en el presente proyecto.

La mayoría de los trabajadores se sienten agradecidos con la empresa y expresan su inconformismo no con relación a ella, sino por que reconocen que pueden ocupar cargos mejores dentro de la misma.

Respecto a la pregunta sobre la importancia de la familia y los amigos, se evidencia que los trabajadores hallan en ellos un factor motivacional porque estas relaciones son importantes para ellos. Así mismo otro factor motivacional para ellos son los reconocimientos que pueden recibir por parte de la empresa. Con relación a esto (Galbraith, 1977) sostiene que las personas que reciben estímulos e incentivos, que generan un valor personal para ellos, son altamente motivadas y creen que pueden alcanzar cualquier meta. Por ello es importante el papel de la empresa en la motivación de los trabajadores. Así mismo, (Sum, 2015) sostuvo en su estudio que los trabajadores que reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, se sienten mejor motivados para cumplir sus metas laborales.

En cuanto a las preguntas que se relacionan con el futuro laboral y personal si llegase a culminar sus estudios secundarios, se muestra un reconocimiento por parte de los trabajadores por la importancia de estudiar y lo importante que resultaría para ellos si pudiese ocupar un cargo mejor, alcanzar un mejor estatus laboral y así mismo una satisfacción personal por alcanzar su desarrollo académico más alto. En relación con esta última parte, se observa que la motivación llega a la cabeza de la jerarquía propuesta por Maslow (Quintero, 2017) partiendo del hecho de que ya se han logrado satisfacer todas las necesidades anteriores se puede llegar a obtener la satisfacción de crecimiento personal.

En base a todo lo anterior se concluye que más de la mitad de la población objeto de estudio cuentan con estudios de primaria, algunos no cuentan con estudio y un tercio no han culminado sus estudios de secundaria.

La mayoría de la población objeto de estudio supera la edad en que se culminan los estudios de básica media; cuestión que genera una mayor problemática, ya que los trabajadores creen que no están en edad para estudiar y que el tiempo para estudiar lo dejaron pasar.

El diagnostico indica que se encuentran en un nivel de estudios bastante bajo y que la mayoría a penas cuenta con conocimientos básicos.

El primer aspecto motivacional tiene que ver con la importancia de estudiar para obtener una mayor remuneración y estabilidad laboral. El segundo factor es el reconocimiento que podrían tener por parte de sus familiares, amigos , compañeros de trabajo y de la empresa, al culminar sus estudio secundarios y obtener mayores incentivos no solo económicos , sino que además generar expectativas de lograr nuevas metas y afrontar retos para mejorar su situación. El tercer factor se asoció con el crecimiento personal y laboral, en este último se hizo hincapié en el hecho de que se puede relacionar estos dos factores para generar una mayor motivación al momento de decidir culminar los estudios de secundaria.

Por último se logró a través de las charlas que los trabajadores de la empresa reconocieran la importancia de culminar sus estudios y la motivación para emprender un nuevo reto, lo que los llevo a mostrar una disposición por indagar sobre lo que tenían que hacer para contactar algunos institutos de educación para retomar nuevamente sus estudios.

Para finalizar se recomienda a la empresa Indulacteos que formule una propuesta de apoyo para que los trabajadores puedan culminar sus estudios de básica media atendiendo a los resultados que se obtuvieron en el presente estudios, y a los trabajadores se les recomienda fortalecer la parte motivacional para lograr las metas propuestas en relación a la culminación de sus estudios de secundaria, así como, abrirse a nuevas posibilidades laborales.

Tipo de Documento	Investigativo
Autor	Rafael Chinome Delgado
Palabras Claves	Educación - Motivación – Empresa – Alfabetización - satisfacción laboral - satisfacción personal – grupo focal -
Descripción	<p>Documento digitalizado que da a conocer los principales resultados obtenidos en el proyecto denominado <i>Diseño de estrategia motivacional como factor principal para que los trabajadores de la empresa Indulácteos culminen sus estudios de secundaria</i>, desarrollado en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) durante el transcurso del año 2016 para optar al título de especialista en pedagogía y aprendizaje autónomo. El investigador concluye que desarrollar un programa motivacional para la culminación de los estudios secundarios dirigido a los trabajadores de la empresa Indulácteos podría ayudar a dichos trabajadores a obtener mejores cargos y mejor remuneración salarial tanto dentro como fuera de la empresa y por ende una mejor calidad de vida. Así mismo contribuiría a la empresa al ahorro de tiempo y dinero en la realización de filtros y entrenamiento para la contratación de nuevo personal, ya que dicho personal estaría ya capacitado para tomar nuevos cargos. Finalmente se desarrollaría un mayor potencial laboral y dicha estrategia podría no solo ser implementada dentro de la empresa Indulácteos, si no fuera de ella al ser adaptada para otras empresas que así lo requieran.</p>
Fuentes	<p>American Learning & Media. (Junio de 2014). <i>Revelan el estado de la capacitación corporativa en Colombia</i>. Obtenido de http://www.americlearningmedia.co/edicion-030/345-indicadores/5869-revelan-el-estado-de-la-capacitacion-corporativa-en-colombia</p> <p>Azuje, R. (2008). <i>Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta Caso: Centro Local Metropolitano</i>. Caracas: Universidad Nacional Abierta.</p> <p>Colombia Aprende. (2007). <i>Educación para adultos</i>. Obtenido de colombiaaprende.edu.co: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-228165.html</p> <p>Delgado M. (2014). <i>La educación básica y media en Colombia: Retos en equidad y calidad</i>. Bogotá D.C.: Fedesarrollo.</p> <p>Especial BBVA. (20 de Noviembre de 2014). <i>Empleados felices, empresas más productivas</i>. Obtenido de elespectador.com: http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650</p> <p>Finanzas. (05 de Abril de 2014). <i>El 80% de las empresas tiene</i></p>

	<p><i>programas de capacitación</i>. Obteniendo de Portafolio.co: http://www.portafolio.co/economia/finanzas/80-empresas-programas-capacitacion-45304</p> <p>Galbraith, J. (1977). <i>Organization Design</i>. Addison-Wesley Mass</p> <p>García, Virginia. (2012). <i>La motivación laboral descriptivo de algunas variables</i>. España: Universidad de Valladolid.</p> <p>Manene, L.M. (16 de Septiembre de 2012). <i>La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías</i>. Obtenido de http://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/</p> <p>Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014), Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. <i>Pensamiento y gestión</i>. Medellín – Colombia.</p> <p>Ministerio de Educación. (05 de Febrero de 2016) <i>Sistema educativo Colombiano</i>. Obtenido de Mineduacion.gov.co: http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html</p> <p>Ministerio de Educación Nacional. (2014). <i>Informe de Revisión Nacional de la educación para todos (EPT) 2015</i>. Bogotá D.C.: Colombia.</p> <p>Monje, C. (2011). <i>Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa. Guía didáctica</i>. Neiva: Universidad Sur colombiana.</p> <p>Polack, M.E. (19 de Junio de 2014). Adultos: sin excusas para no terminar la escuela secundaria. <i>La Nación, Págs.</i> http://www.lanacion.com.ar/1702572-adultos-sin-excusas-para-no-terminar-la-escuela-secundaria</p> <p>Portafolio. (2005). <i>Población colombiana con muy bajo nivel educativo, según resultados del censo</i>. Obtenido de mineduacion.gov.co: http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-99519.html</p> <p>Publicaciones Vetica S.L. (2008). <i>Retribución de personal</i>. Málaga, España: Editorial Vetica.</p> <p>Quintero, J. (2007). <i>Seminario de teorías y paradigmas educativos</i>. Venezuela: Universidad Fermín Toro.</p> <p>Sum, M. (2015). <i>Motivación y desempeño laboral</i>. Quetzaltenango:</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Universidad Rafael Landívar.
Contenido	<p>El proyecto tuvo como objetivo diseñar una estrategia motivacional que incida en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa Indulacteos (Bucaramanga-2016) culminen sus estudios de educación básica media. En base a esto, el soporte teórico del presente trabajo se basó en conceptos tales como: la exploración del estado de la educación en Colombia, la educación para adultos, teorías sobre la motivación, así como las empresas y la educación.</p> <p>Durante la investigación se realizó un diagnóstico sobre el nivel de estudio de los empleados; así mismo se realizó una encuesta para recolectar los datos sociodemográficos de la muestra y explorar su motivación desde la perspectiva laboral y familiar.</p> <p>Dentro de los resultados más relevantes obtenidos a través de la encuesta se encontró que la muestra se caracterizó por ser en su mayoría de género masculino (86.7%) y estar en una edad entre los 18 y 27 años (63.3%), la mayoría de ellos con solo estudios de básica primaria (53.3%).</p> <p>Igualmente se halló que la familia es un factor fundamental de motivación en los trabajadores a la hora de terminar sus estudios de secundaria (73.3%), así como la posibilidad de obtener un cargo mejor dentro de la empresa (66.6%).</p> <p>Finalmente se encontró que el 53.4% de la muestra le gustaría terminar sus estudios de secundaria y que para el 60% esto les generaría satisfacción personal.</p> <p>En base a estos resultados se diseñaron tres charlas motivacionales, las cuales se enfocaron en la importancia de estudiar para las competencias laborales, reconocimiento familiar y social, y en la satisfacción personal y laboral.</p> <p>Durante estas charlas se logró detectar los factores que inciden en que los trabajadores no puedan culminar sus estudios, se logró de igual forma argumentar acertadamente sobre las posibilidades que tiene el hecho de lograr sus metas sobre el apoyo que tendrían por parte de su familia, amigos y compañeros de trabajo, así mismo se logró evidenciar desde una perspectiva psicológica si existe realmente satisfacción en la situación presente o si hay algún impulso por mejorar las cosas.</p>
Metodología	<p>El paradigma utilizado para la investigación fue la investigación cualitativa descriptiva, y el método a utilizar fue el grupo focal.</p> <p>La población objeto de estudio estuvo compuesta por los empleados</p>

	<p>de la empresa Indulàcteos de Bucaramanga.</p> <p>La muestra estuvo compuesta por 30 jóvenes y adultos (hombres y mujeres - personal operativo) entre los 18 y 47 años, de estrato socioeconómico 1 y 2, quienes manifestaron no haber culminado sus estudios secundarios.</p> <p>Para la recolección de información se elaboraron y aplicaron encuestas, entrevista y charlas motivacionales a los trabajadores, cuyas variables fueron las siguientes: preguntas sociodemográficas, preguntas de motivación desde la perspectiva laboral y familiar.</p>
Conclusiones	<p>Más de la mitad de la población objeto de estudio cuentan con estudios de primaria, algunos no cuentan con estudio y un tercio no han culminado sus estudios de secundaria.</p> <p>La mayoría de la población objeto de estudio supera la edad en que se culminan los estudios de básica media; cuestión que genera una mayor problemática, ya que los trabajadores creen que no están en edad para estudiar y que el tiempo para estudiar lo dejaron pasar.</p> <p>El primer aspecto motivacional tiene que ver con la importancia de estudiar para obtener una mayor remuneración y estabilidad laboral.</p> <p>El segundo factor es el reconocimiento que podrían tener por parte de sus familiares, amigos, compañeros de trabajo y de la empresa.</p> <p>El tercer factor se asoció con el crecimiento personal y laboral, en este último se hizo hincapié en el hecho de que se puede relacionar estos dos factores para generar una mayor motivación al momento de decidir culminar los estudios de secundaria.</p> <p>Por último se logró a través de las charlas que los trabajadores de la empresa reconocieran la importancia de culminar sus estudios y la motivación para emprender un nuevo reto, lo que los llevo a mostrar una disposición por indagar sobre lo que tenían que hacer para contactar algunos institutos de educación para retomar nuevamente sus estudios.</p>
Recomendaciones	<p>Se recomienda a la empresa Indulacteos que formule una propuesta de apoyo para que los trabajadores puedan culminar sus estudios de básica media atendiendo a los resultados que se obtuvieron en el presente estudios.</p> <p>A los trabajadores se les recomienda fortalecer la parte motivacional para lograr las metas propuestas en relación a la culminación de sus estudios de secundaria, así como, abrirse a nuevas posibilidades laborales.</p>

Contenido

	Pág.
Introducción	16
1. Descripción del Problema	17
2. Justificación	19
3. Objetivos	20
3.1 Objetivo General	20
3.2 Objetivo Específico	20
4. Marco Teórico	21
4.1 La educación en Colombia	21
4.2 Educación para Adultos	22
4.3 Teorías sobre la motivación	25
4.3.1 Taylorismo	26
4.3.3 Teoría bifactorial de Herzberg	28
4.3.4 Teoría de las tres necesidades de McClelland.	29
4.3.5 Teoría de las expectativas	29
4.4 Las empresas en la educación	31

5. Diseño Metodológico.....	33
5.1 Enfoque de Investigación.....	33
5.2 Método	33
5.3 Población.....	33
5.4 Muestra	34
5.5 Método e Instrumentos	34
5.6 Fases.....	34
6. Resultados	35
6.1 Estadísticas sociodemográficas de los trabajadores.....	35
6.2 Aspectos Motivacionales	38
6.3 Charlas Motivacionales.....	43
7. Discusión.....	45
8. Conclusiones	47
9. Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	52

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Alfabetización de adultos (15 años y más).....	23
Figura 2. Alfabetización de jóvenes (15 a 24 años).....	24
Figura 3. Tasa de alfabetización jóvenes y adultos.....	25
Figura 4. Modelo teoría de la motivación de Maslow.	27
Figura 5. Formación para los trabajadores.....	31
Figura 7. Edad.....	35
Figura 8. Género	36
Figura 9. Grado de Escolaridad.	36
Figura 10. Conformidad con el nivel salarial.....	37
Figura 11. Conformidad en el cargo que ocupa.	38
Figura 12. Estabilidad laboral.	39
Figura 13. Importancia para la familia y amigos si culminara la secundaria.	39
Figura 14. Incentivos por el trabajo realizado	40
Figura 15. Disposición para culminar la secundaria.....	41
Figura 16. Culminar la secundaria para optar a otro cargo.....	41
Figura 17. Potencial laboral por culminar la secundaria.....	42
Figura 18. Satisfacción personal por culminar la secundaria.	43

Introducción

En la actualidad es muy común encontrar personas jóvenes adultas y aún personas jóvenes, que por cualquier circunstancia no han terminado sus estudios secundarios y esto pese a la facilidad actual de acceso a la información. Lo anterior crea desventajas competitivas en el mercado laboral para dichas personas, ya que la falta de estudios secundarios hace que en la mayoría de las ocasiones solo puedan desempeñarse en trabajos de baja remuneración.

Esta situación no es ajena para los trabajadores de la empresa de Indulácteos, los cuales en su mayoría solo cuentan con estudios primarios y desempeñan cargos operativos con la menor remuneración ofrecida por dicha empresa. Por lo anterior, el proyecto pretende indagar sobre esta problemática haciendo énfasis en el factor motivacional, a partir del cual se realiza un análisis sobre las principales causas que llevan a que estos trabajadores aun no concluyan sus estudios secundarios y cuál sería la estrategia motivacional que permitiría que ellos decidieran retomar sus estudios secundarios.

1. Descripción del Problema

En la actualidad existe una cantidad considerable de personas adultas que, por diversas razones, no culminaron sus estudios secundarios. Entre los distintos motivos, los que más se reconocen la falta de tiempo, las dificultades económicas, falta de interés por estudiar o por problemas personales. Al margen de las causas que originaron la deserción académica mencionada, la población adulta que no culminó sus estudios secundarios enfrentan la problemática de no poder ascender en sus trabajos o de mejorar sus ingresos económicos y se ven obligados a conformarse con un salario mínimo, ya que su fuerza laboral compite con las nuevas generaciones que cuentan no solo con profesiones sino con estudios post graduales en diversas disciplinas, lo cual afecta aún más su panorama laboral.

Como si fuera poco, a la falta de educación y a la competencia laboral, se suma el desinterés de muchos por retomar sus estudios y culminarlos con éxito, gracias a que la mayoría no toma un libro desde hace años y piensan que ya están muy viejos para hacerlo. Por otro lado, la falta de tiempo surge como un obstáculo que les impide tomar la decisión de terminar sus estudios secundarios.

En Argentina, por ejemplo, se registran siete millones de argentinos que aún no han terminado sus estudios básicos y obligatorios, así como también otros cinco millones de ciudadanos que no completaron los estudios secundarios y por si fuera poco dos millones que culminaron sus estudios primarios (Polack, 2014). Para el caso de Colombia el panorama no es más alentador, ya que según el censo de 2005 realizado por el DANE, la población de Colombia sin ningún nivel educativo es del 9,2 %, el 36,6% de la población tan solo ha alcanzado sus

estudios primarios y el 32,6 sus estudios de secundaria. Prácticamente un poca más de un tercio de la población colombiana apenas ha alcanzado sus estudios primarios (Portafolio, 2005).

Aunado a esto, según un estudio de Fedesarrollo, “las condiciones de pobreza representan una importante barrera para acceder a la educación, con lo cual se genera un círculo vicioso en el que la pobreza y desigualdad tienden a reproducirse” (Delgado, 2014, pág. 11). Esto se evidencia en el hecho de que las personas más pobres son las que presentan un mayor índice de baja escolaridad en comparación con las personas que cuentan con más recursos económicos y, por ende, las condiciones de pobreza persisten en la calidad de vida de las personas que no continúan sus estudios.

En la empresa Indulácteos existe una cantidad considerable de trabajadores que no han culminados sus estudios de bachillerato y que llevan varios años en la empresa ocupando los mismos puestos de operarios a pesar de la experiencia que tienen en sus labores. Estos trabajadores, cuentan con un gran potencial en su campo laboral pero no cuentan con estudios formales que certifiquen estas capacidades.

Ante estos aspectos, se considera además que la motivación juega un papel importante en el hecho de que los adultos y jóvenes no culminen sus estudios y por tal razón se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿Cómo generar una estrategia motivacional que incida en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa Indulácteos (Bucaramanga-2016) culminen sus estudios de educación básica y media?

2. Justificación

La educación es un elemento clave en el desarrollo de todo individuo a nivel personal como social, así como también, marca las pautas para integrarse en un escalón económico. Esto se determina en gran medida, cuando para ejercer competencias laborales se requieren personas con ciertos grados de estudio, de lo contrario aquellos que no tengan una formación académica seguirán desempeñando labores que no requieran ninguna preparación académica y así recibirán una remuneración mínima. Es por ello, que la formación requiere una especial atención sobre todo en personas que por ser adultos piensan que ya no es posible aprender y tomar clases no les servirá para superarse económicamente y personalmente.

En consecuencia, se propone que los adultos y jóvenes que trabajan para la empresa Induláceos puedan retomar sus estudios secundarios y puedan obtener su título de bachiller, mediante estrategias que faciliten su retorno a la vida académica, tomando como referencia el aprendizaje autónomo para que puedan cumplir con las dos actividades de manera simultánea, su trabajo y su estudio.

Es allí que, como especialista en pedagogía del aprendizaje autónomo, se puede llegar a contribuir en el logro de dicho propósito, facilitando estrategias y herramientas para que dichos trabajadores culminen sus estudios con éxito. Este enfoque autónomo, parte de la motivación misma que los trabajadores deben hallar para lograr culminar sus estudios secundarios, contando con que, pueden lograr superarse laboral y personalmente si deciden optar por continuar con sus estudios.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar una estrategia motivacional que incida en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa Indulácteos (Bucaramanga- 2016) culminen sus estudios de educación básica y media.

3.2 Objetivo Específico

- Realizar un diagnóstico sobre el nivel de estudio de los empleados de la empresa Indulácteos (Bucaramanga- 2016).
- Indagar sobre los aspectos motivacionales que pueden influir en los empleados de la empresa Indulácteos para culminar los estudios de educación básica y media.
- Realizar talleres motivacionales que incidan en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa Indulácteos

4. Marco Teórico

4.1 La educación en Colombia

En Colombia, se define la educación como “un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Ministerio de Educación , 2016). Para ello se sirve de la base de la constitución política, la cual se debe garantizar la educación por parte del Estado a toda persona haciendo énfasis en velar por la calidad, acceso, cumplimiento y formación integral de cada uno de los colombianos. El sistema educativo se maneja por ciclos iniciando desde la educación preescolar, educación primaria, educación secundaria y educación superior.

Por otra parte, la educación colombiana ha estado marcada por los cambios generados de la globalización e internacionalización en materia de crecimiento y desarrollo económico. La formación de la población colombiana es un desafío que atraviesa el gobierno colombiano ya que requiere de la formulación de estrategias para asegurar la educación en cada una de las personas del país. Ante ello, debe tener contar con los obstáculos de las brechas económicas, tecnológicas, sociales y culturales que se imponen actualmente en la realidad colombiana y que imposibilita la adopción de mecanismos adecuados para contribuir con una educación de calidad.

Se debe partir, del hecho de considerar que la educación es el pilar del progreso y desarrollo económico y social y que solo a través de estrategias efectivas se puede avanzar, no hay duda alguna que la clave del desarrollo y la cohesión social y el principal factor estratégico para asegurar el crecimiento económico es la educación, pieza fundamental y efectiva para cerrar las brechas e impulsar el progreso de los individuos, de las regiones y de las naciones” (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

Para ello se han propuesto unos objetivos específicos instaurados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), que provee unos lineamientos estratégicos formulados a través de políticas públicas y en el Plan Sectorial de educación, cuyo propósito es lograr garantizar la educación para todos los colombianos enmarcados en los siguientes aspectos (Ministerio de Educación Nacional, 2014):

- Atención y educación de la primera infancia
- Enseñanza primaria universal
- Competencias de jóvenes y adultos
- Alfabetización de los adultos
- Paridad e igualdad de género
- Calidad de la educación

4.2 Educación para Adultos

La educación para adultos en Colombia “tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de vida de las personas que, por algún motivo, no tuvieron o han tenido acceso al sistema educativo” (Colombia Aprende, 2007). Con esta estrategia, se busca que los adultos a través de la educación, mejoren su situación económica, social, política y personal. Para ello, se ha establecido como pilar fundamental reducir las tasas de analfabetismo en el país mediante procesos alfabetización.

Los procesos de alfabetización, no solo hacen referencia a la adquisición de habilidades propias de la formación académica, además, intentan enfocarse en la forma de interpretar el mundo y la cotidianidad mediante el desarrollo de competencias básicas. Así mismo, se quiere

incentivar a las personas a ser agentes de transformación de las condiciones de vida que afectan a muchas personas y que siguen en el campo de la exclusión.

Para enfrentar el problema del analfabetismo, desde 2002 el Ministerio ejecutó el Programa Nacional de Alfabetización y Educación Básica para Jóvenes y Adultos iletrados, cuyo propósito es lograr que los adultos iletrados reciban formación en competencias básicas que corresponden al grado tercer de educación primaria, entre las cuales se encuentran lenguaje, matemáticas, ciencias naturales y sociales, competencias ciudadanas. Además, el gobierno se propuso como meta cuando inició el programa alfabetizar a un millón de personas, y desde el año 2003 hasta el 2014 se ha logrado atender a 1'017.934 iletrados de 68 de las 83 entidades territoriales certificadas del país (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

Según el informe del Ministerio de Educación la tasa de alfabetización en los últimos años ha ido creciendo (Figura 1), gracias a las estrategias del gobierno por brindar modelos escolares flexibles que se ajustan a la realidad escolar.

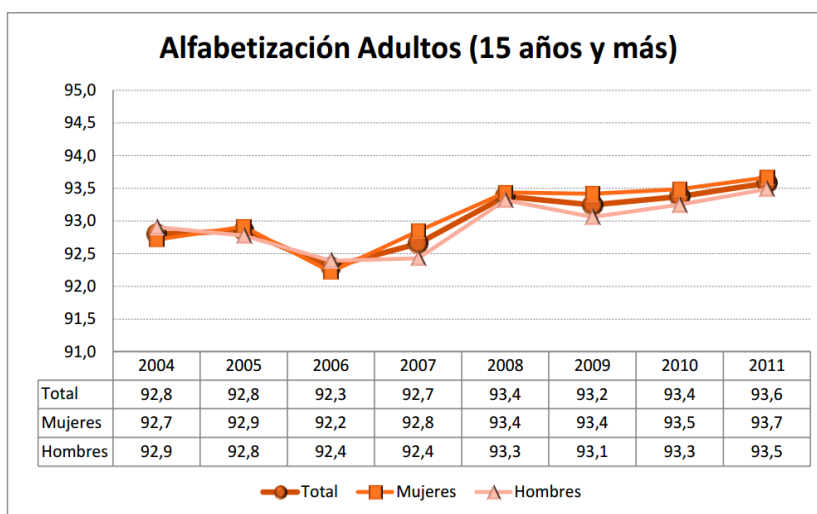


Figura 1. Alfabetización de adultos (15 años y más).

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

Para el caso específico de los jóvenes (Figura 2), también se observa que, en los últimos años, la tasa de crecimiento de alfabetización se ha visto favorecida por las estrategias educativas de acceso y oportunidad.

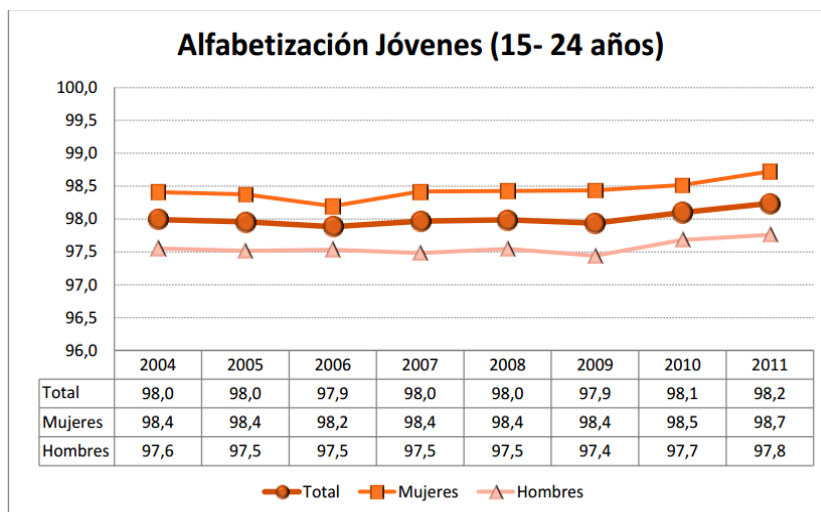


Figura 2. Alfabetización de jóvenes (15 a 24 años).

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

En comparación de la tasa de alfabetización en jóvenes y adultos se evidencia en la Figura 3, se ha sido mayor la tasa en jóvenes que en adultos, pero que, en ambos casos, ha venido creciendo. Aunque la brecha más alta se presenta en el 2006, no resultado significativa con respecto a los demás años.

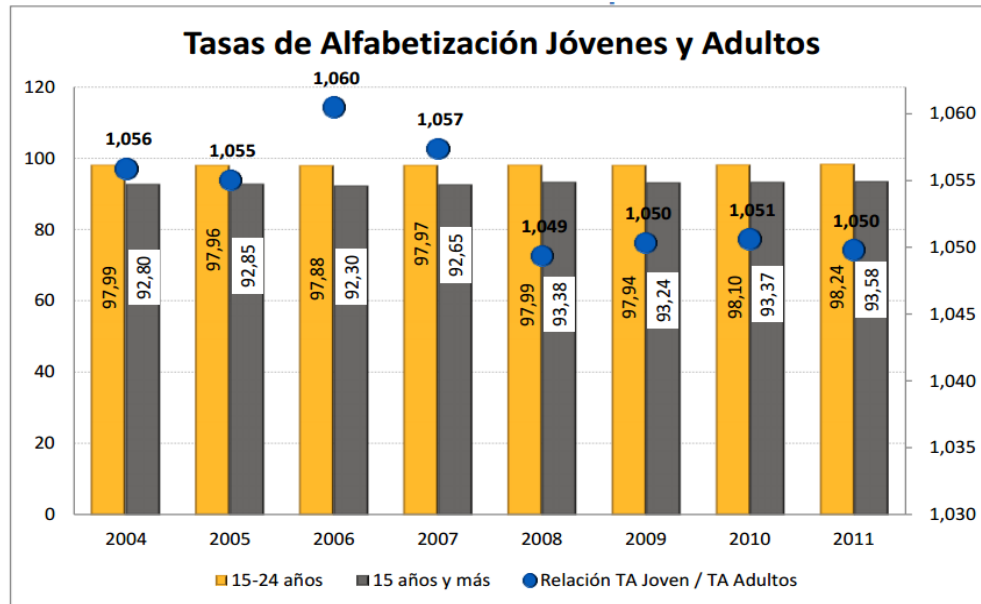


Figura 3. Tasa de alfabetización jóvenes y adultos.

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

Mediante el "Programa Nacional de Alfabetización y Educación Básica y Media de Jóvenes y Adultos" se ha logrado disminuir la tasa de analfabetización teniendo en cuenta que la educación virtual es una herramienta fundamental para construir escenarios que atendiendo a las necesidades particulares de cada persona. Se integran modelos de enseñanza flexibles y además se crea un aprendizaje basado en las exigencias de implementar herramientas tecnológicas e innovadoras.

4.3 Teorías sobre la motivación

La motivación ha sido un factor sobre el cual se han realizado diversas investigaciones y teorías en torno a la incidencia que esta puede tener para determinar la conducta humana. El comportamiento humano tiende a alcanzar una meta u objetivo y esto llama a la motivación, “el

impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado” (Manene, 2012). Este concepto se ha implicado en las corrientes teóricas que surgen en torno a la empresa y las relaciones que se establecen en su interior, aunado al concepto de efectividad y productividad. Por ello se han establecido las siguientes teorías sobre la motivación.

4.3.1 Taylorismo

Taylor, en la década de los años 10, considera que sólo hay dos motivadores: el salario y la pereza. Se trata de un concepto de eficiencia: el máximo beneficio por el mínimo esfuerzo y no tendría nada de reprochable si no fuese porque se trata de la eficiencia del salario no del esfuerzo realizado. Con base en esto, Taylor considera que la motivación toma la forma de una retribución variable en la que la prima máxima se paga al que llega a un punto de productividad considerado como óptimo, que no es el más alto, sino el máximo que no causa en el trabajador un desgaste del que no pueda recuperarse antes de la siguiente jornada laboral (Publicaciones Vértice S.L., 2008).

4.3.2 Teoría de Maslow

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual hace referencia a la existencia de una jerarquía de necesidades y factores que producen la motivación en las personas. Para ello, identifica cinco categorías esenciales mediante un orden jerárquico (Figura 4) para evidenciar su importancia, lo que se desprende esta teoría es el hecho de que a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el

comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero, 2007).

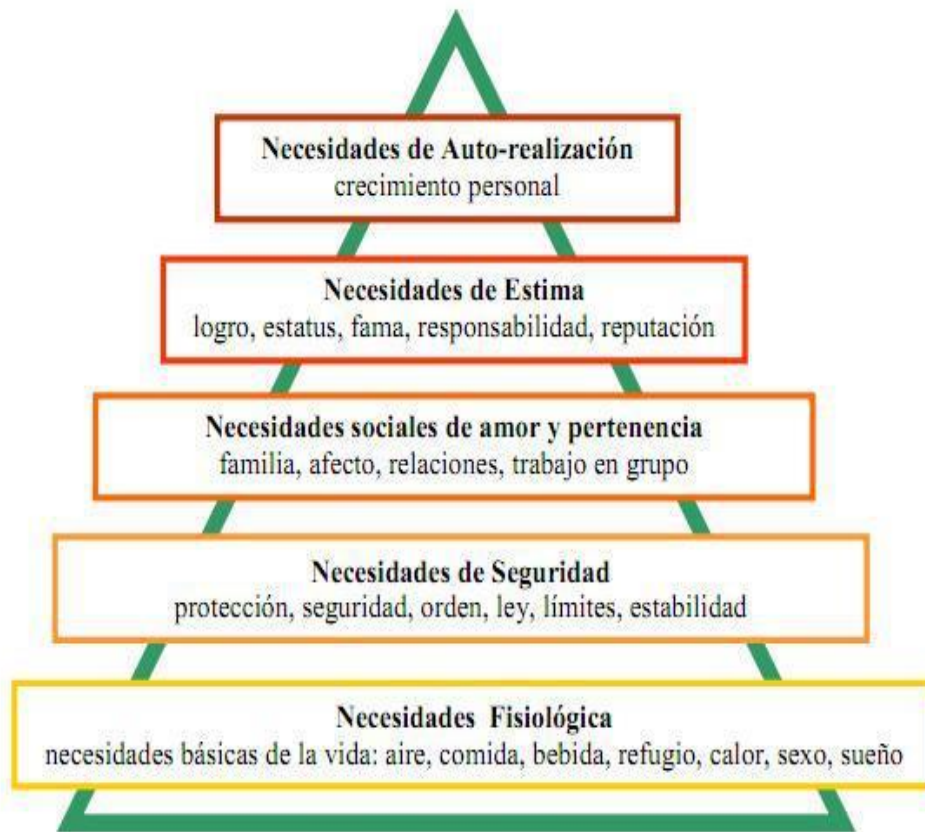


Figura 4. Modelo teoría de la motivación de Maslow.

Fuente: (Quintero, 2007)

- **Necesidades Fisiológicas:** Estas tratan sobre las necesidades básicas de todo ser humano que permiten satisfacer la parte fisiológica y sobre la cual se establece la base del modelo jerárquico, de aquí parte la motivación.

- **Necesidades de seguridad:** Son posteriores a las fisiológicas y residen en tener la seguridad de realizar las labores a través de la protección, la ley, los límites, la estabilidad.

- Necesidades sociales: Estas necesidades surgen como elemento intrínseco en el ser humano, en la medida en que los hombres son seres sociales, por lo tanto, están constantemente en relación con otras personas.
- Necesidades de estima: Una vez las personas satisface sus necesidades de pertenencia, tienen da desear la estima propia y ajena. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.
- Necesidades de autorrealización: Estas necesidades están en la punta de la jerarquía, por lo cual se establecen como las más altas. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso

4.3.3 Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría bifactorial tuvo como sustento los estudios que Frederick Herzberg junto con su grupo de investigación desarrollaron en empresas de Pittsburgh, Estados Unidos. La investigación consistía en un cuestionario en el cual se preguntaba a ingenieros y contadores acerca de los factores que producían satisfacción e insatisfacción en su trabajo. Por el análisis de las contestaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal. Factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto (Manene, 2012).

Herzberg dijo que los datos sugieran que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. No se trata entonces de eliminar aquellos factores que puedan causar insatisfacción ya que estos factores son diferentes a los que causan satisfacción, es decir, que no se pueden mirar desde una misma perspectiva. Entonces la satisfacción se debe buscar en el reconocimiento, en los logros que se obtienen en el puesto de trabajo.

4.3.4 Teoría de las tres necesidades de McClelland.

“El psicólogo David McClelland (1961) fue uno de los primeros en plantear el tema de la motivación de los emprendedores desde otros ámbitos. Según él, la necesidad de logro es lo que realmente motiva a un individuo a convertirse en emprendedor; su hipótesis es que este factor es, en parte, responsable del crecimiento económico. A su vez, el desarrollo de este atributo está influenciado en la persona por la crianza y por aspectos sociales y culturales del entorno. Su aporte consistió, además de descubrir que este rasgo de la personalidad es indispensable para ser un emprendedor de éxito, en demostrar que este no es obligatoriamente innato, sino que se puede desarrollar” (Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014).

4.3.5 Teoría de las expectativas

El autor más destacado de esta teoría es Vroom (vroom, 1964), pero ha sido completada por Porter y Lawler (1968). Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. Las personas que reciben estímulos, incentivos, que generan un valor personal para ello, son altamente motivadas y creen que pueden alcanzar cualquier meta. Para ello hay que tener en cuenta lo que busca una organización y lo que hay que hacer para alcanzar lo propuesto (Galbraith, 1977):

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.

- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él, la expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguido de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.
- Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.
- La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia
- La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.
- Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.
- La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

A partir de estas teorías sobre la motivación se observa que un elemento común en estas es la posibilidad de obtener un estímulo a través del esfuerzo en el desempeño laboral. Sin embargo, se precisa en la teoría de Maslow la cual recoge los elementos todos los elementos necesarios para lograr la motivación.

4.4 Las empresas en la educación

La Fundación Universitaria del Área Andina con apoyo de Trabajando.com presentó un estudio en el año 2014 sobre la importancia de la capacitación en las empresas, para promover el desarrollo de las competencias laborales, a través de programas de formación técnica y profesional entre los trabajadores para fomentar el crecimiento individual de los empleados y también para la productividad de una empresa. En este estudio participaron 421 empresas de distintos sectores económicos y se hallaron los siguientes resultados (Finanzas, 2014):

Según el estudio, el 21% de los empresarios invierten en formación a través de capacitaciones para el desarrollo de competencias laborales, un 15% se focaliza en educación formal de pregrado (carreras profesionales), un 14 % en seminarios, y un 13% en talleres para el desarrollo de competencias personales. El 10 % de los encuestados por medio de posgrados (especializaciones, maestrías, doctorados), el 9% en programas técnicos específicos, el 7% en educación formal de pregrado (tecnológica, técnica), el 5% en diplomados, 4% en congresos y el 2% respondió por otras opciones (American Learning & Media, 2014).

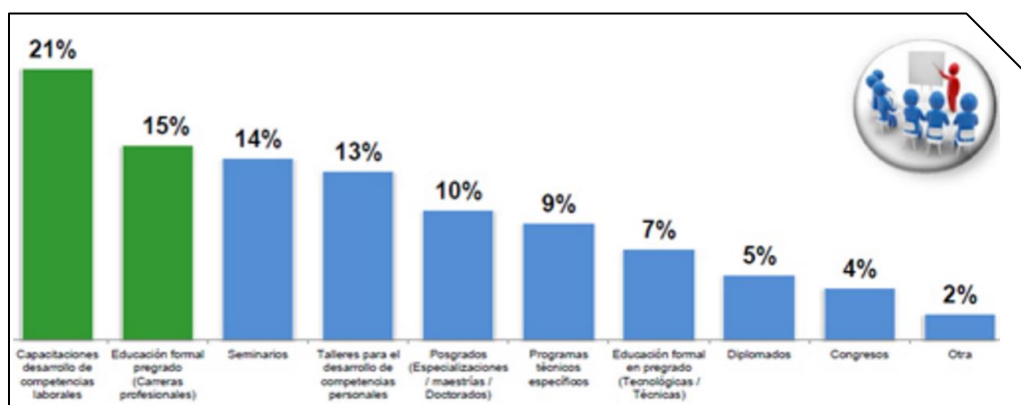


Figura 5. Formación para los trabajadores.

Fuente: (American Learning & Media, 2014).

Si bien, el estudio centra en capacitaciones complementarias para la formación laboral, no por ello, deja de resultar importante el hecho de que las empresas reconocen la importancia de la educación y formación para los trabajadores, lo que indica que las empresas le apuestan a la motivación de los trabajadores por fortalecer sus estudios.

Y a este punto se vincula la motivación como eje principal. A través de la capacitación y el desarrollo formativo, las empresas hacen frente a sus necesidades presentes y futuras, y cuentan con el potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. La motivación, más allá del salario, es clave para cultivar el talento humano en el interior de una compañía. Se materializa al implementar estrategias que mejoren la calidad de vida genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja (Especial BBVA, 2014).

5. Diseño Metodológico

5.1 Enfoque de Investigación

El paradigma seleccionado es la Investigación cualitativa descriptiva, que se basa en la descripción de los fenómenos en su estado natural (Monje, 2011), y para el presente caso busca describir cuáles son las principales motivaciones que pueden llegar a incidir en que los trabajadores de la empresa puedan culminar sus estudios secundarios.

5.2 Método

El método a utilizar es el grupo focal, el cual está enfocado en hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes. Es focal, porque focaliza su atención en el interés en un tema específico de estudio que es propio de la discusión, de la interacción discursiva y la contratación de opiniones (Monje, 2011). En el presente caso se verá plasmado en la realización de charlas motivacionales a los trabajadores de la empresa.

5.3 Población

La población que se pretende abordar para la realización del presente estudio está compuesta por los empleados de una empresa Induláceos de Bucaramanga, misma donde el investigador

trabaja en el área de desarrollo humano y se encuentra interesado en mejorar el nivel educativo de los mismos, ya que gran parte de ellos carecen de estudios secundarios.

5.4 Muestra

La mayoría de la población corresponde a jóvenes y adultos que entre los 18 y 47 años, de estrato socioeconómico 1 y 2. La muestra se encuentra conformada por 30 empleados en total que confirmaron no haber culminado sus estudios secundarios. El estudio está dirigido al personal operativo, entre hombres y mujeres de edades entre los 18 y 47 años.

5.5 Método e Instrumentos

Para la recolección de la información se elaboraron y aplicaron encuestas, entrevistas y charlas motivacionales a los trabajadores, cuyas variables son las siguientes: preguntas sociodemográficas, preguntas de motivación desde la perspectiva laboral y familiar.

5.6 Fases

1. Diagnóstico sobre el nivel de estudio de los empleados: Se revisaron las políticas públicas a nivel de educación y cultura de los últimos 4 años
2. Aspectos motivacionales que pueden influir en los empleados: Se aplicó una encuesta
3. Charlas motivacionales: Se realizaron tres charlas

6. Resultados

6.1 Estadísticas sociodemográficas de los trabajadores

En esta primera parte de los resultados se recopila información sociodemográfica de los trabajadores con el objetivo de ilustrar un panorama general sobre ellos.

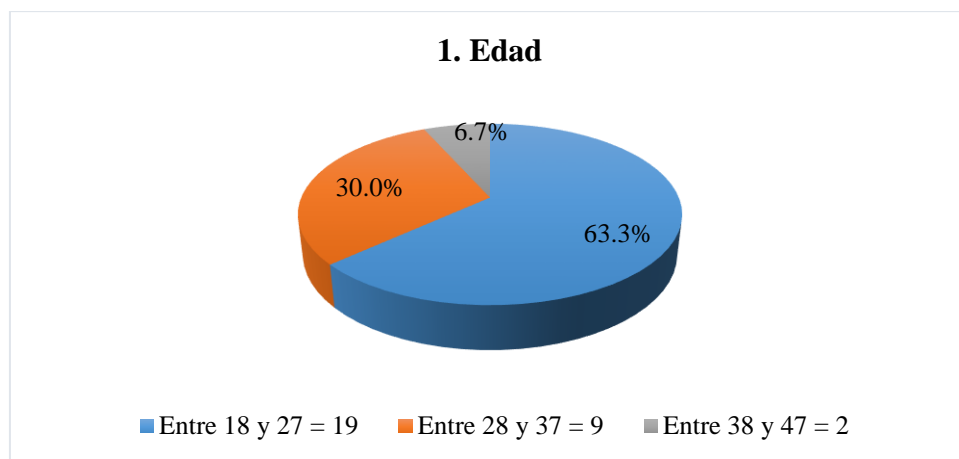


Figura 6. Edad.

Fuente: Autor

En la figura 7 se observa que la mayoría de los trabajadores presentan una edad entre 18 y 27 años (63,3%), seguido de trabajadores entre los 28 y 37 años (30%) y un porcentaje de trabajadores más reducido entre los 38 y 47 años (6,7%). Esto indica que la mayoría de los trabajadores encuestados no presentan una edad avanza, si no que tienden a ser jóvenes.

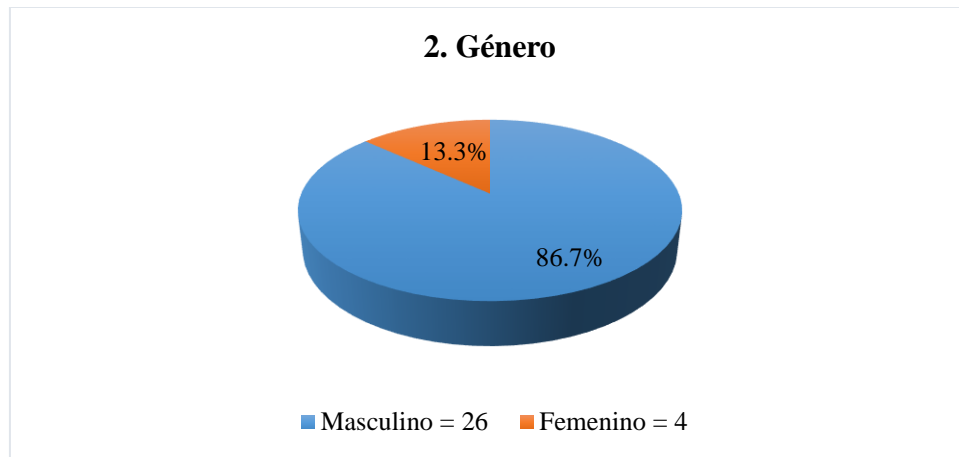


Figura 7. Género

Fuente: Autor

En la Figura 8 se observa que el 86,7% de los trabajadores son de género masculino y el 13,3% de los trabajadores corresponden al género femenino. Lo que indica que hay una predominancia de hombres encuestados.

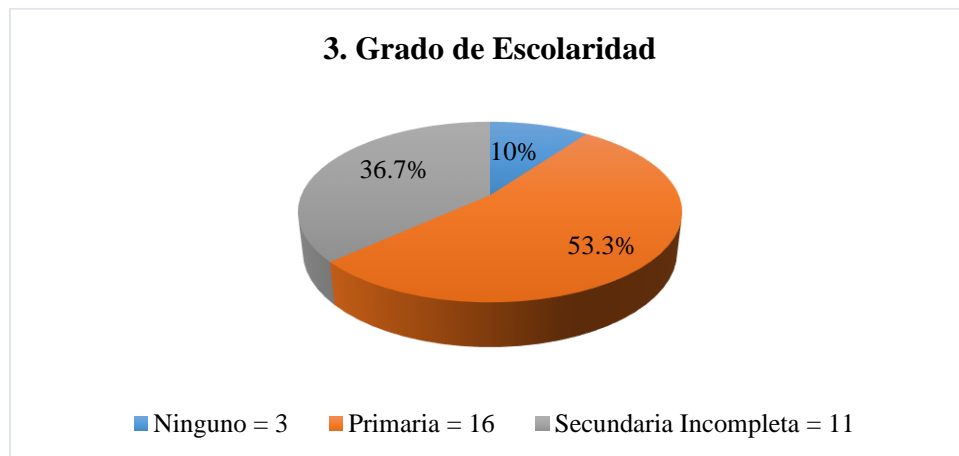


Figura 8. Grado de Escolaridad.

Fuente: Autor

En la Figura 9 se observa que la mayoría de los trabajadores apenas tienen sus estudios en primaria (53,3%), seguido por un 36,7% que tienen de secundaria incompleta y un 10% que no posee ningún tipo de estudio. Esto indica que la totalidad de los empleados no han culminado la secundaria.

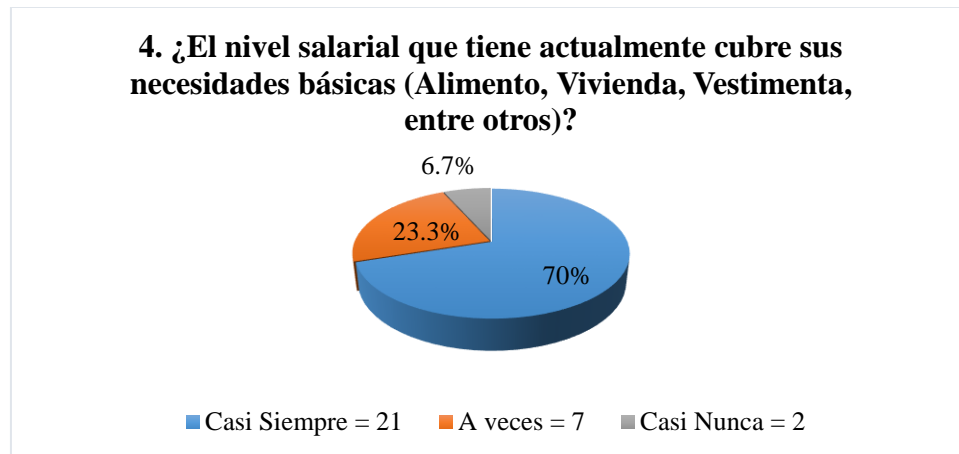


Figura 9. Conformidad con el nivel salarial.

Fuente: Autor

En la Figura 10 se observa que la mayoría de los trabajadores (70%) Casi siempre el nivel salarial cubre sus necesidades básicas, seguido por un 23,3% que afirman que a veces el nivel salarial que percibe les alcanza para cubrir sus necesidades básica y un 6,7% que afirman que casi nunca. Esto indica que los trabajadores, no están del todo conformes y satisfechos con el nivel salarial, posiblemente por es bajo debido al nivel académico que presentan.

6.2 Aspectos Motivacionales

En esta segunda parte de los resultados, se realizan una serie de preguntas en torno a la satisfacción laboral, personal y social en la que se encuentran actualmente. Así mismo se recopila información sobre las motivaciones que se encuentran para fomentar e incentivar a los trabajadores a culminar con sus estudios de secundaria básica y media.

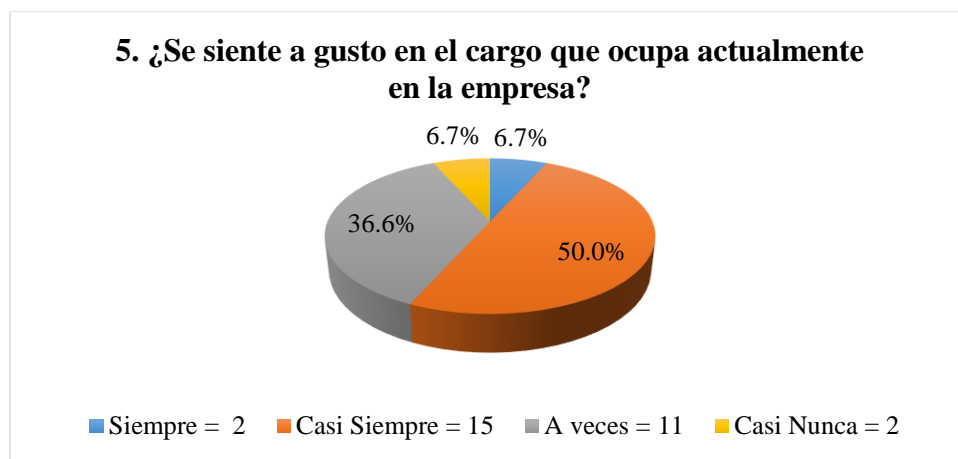


Figura 10. Conformidad en el cargo que ocupa.

Fuente: Autor

En la Figura 11 se observa que la mitad de los trabajadores (50%) afirman que casi siempre se sienten a gusto en el cargo que ocupan actualmente, un 36% dice que a veces, un 6,7% dice que siempre y un 6,7% que casi nunca. Esto muestra una insatisfacción por parte de los trabajadores ya que algunos manifiestan no sentirse totalmente conformes en el cargo que ocupan.

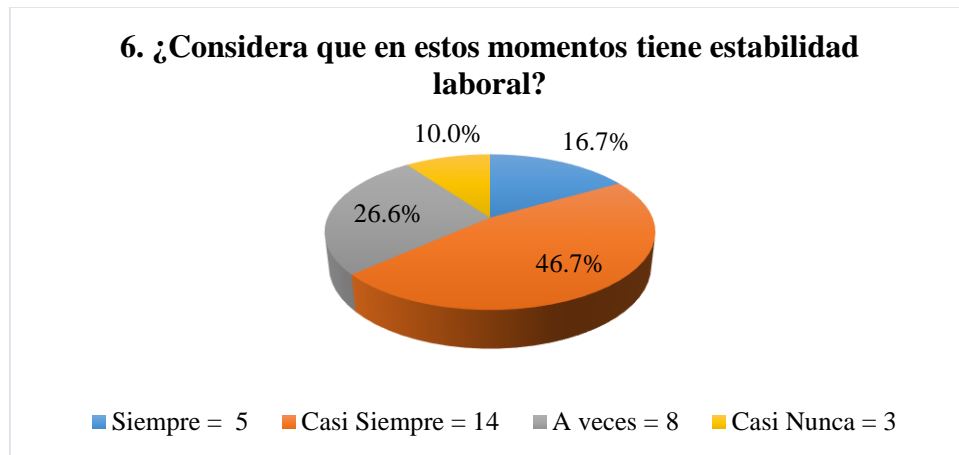


Figura 11. Estabilidad laboral.

Fuente: Autor

En la Figura 12 se observa que el 46,7% de los trabajadores consideran que tiene una estabilidad laboral, un 26,6% que a veces consideran tener una estabilidad laboral, un 16,5% dicen que siempre y un 10% que casi nunca consideran que tiene una estabilidad laboral, Esto demuestra que los trabajadores no se sienten seguros en sus lugares de trabajo y que algunos piensan que no cuentan con una estabilidad laboral a pesar que tienen contratos a término indefinido.

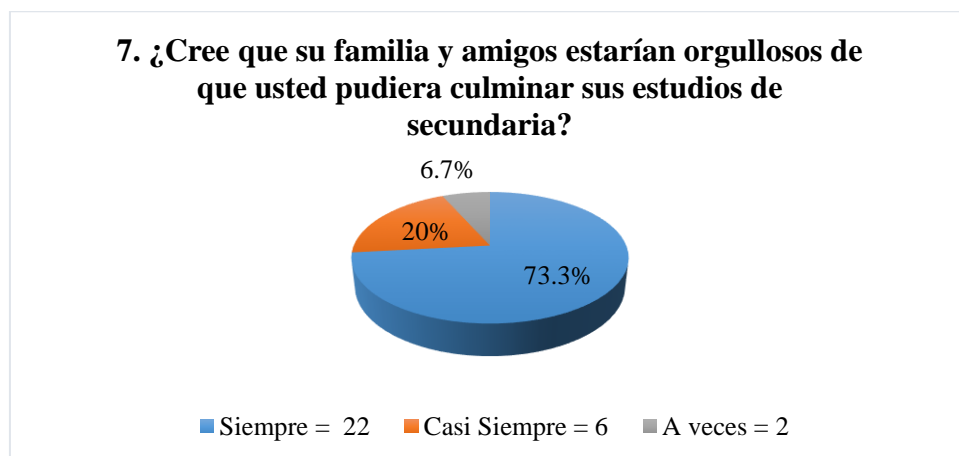


Figura 12. Importancia para la familia y amigos si culminara la secundaria.

Fuente: Autor

En la Figura 13 se observa que la mayoría de los empleados (73,3%) creen que su familia y amigos estarían orgullosos de que ellos culminaran sus estudios secundarios, un 20% dicen que casi siempre creen que su familia y amigos estarían orgullosos y un 6,7% señala que a veces cree que su familia y amigos estarían orgullosos. Esto indica que los vínculos familiares y sociales son importantes para los trabajadores.

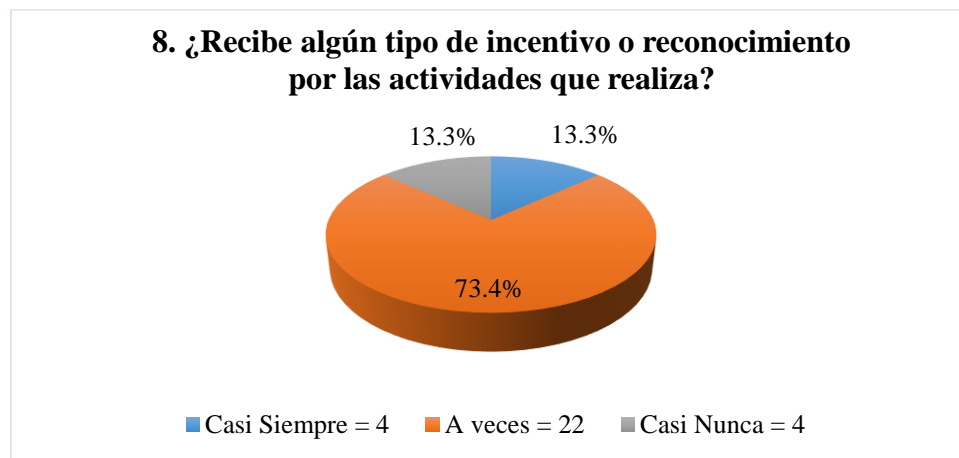


Figura 13. Incentivos por el trabajo realizado

Fuente: Autor

En la Figura 14 se observa que el 73,4% de los trabajadores reciben algún tipo de incentivo o reconocimiento por las actividades que realiza, seguido de un 13,3% que afirman que a veces reciben incentivos o reconocimientos y un 13,3% que afirman que casi nunca. Esto indica que algunos trabajadores no reciben reconocimientos ni incentivos tal vez porque la labor que desempeñan no es meritoria de algún reconocimiento.

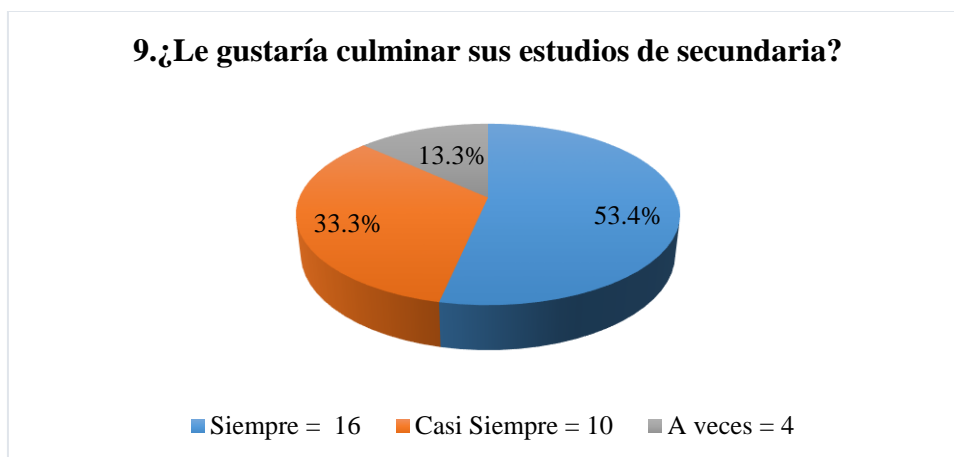


Figura 14. Disposición para culminar la secundaria.

Fuente: Autor

En la Figura 15 se observa que el 53,3% y el 33,3% muestran una disposición por terminar sus estudios de secundaria, solo un 13,3% mantiene en duda esta respuesta. Esto indica que los trabajadores reconocen que el estudio es importante para progresar personal y laboralmente.

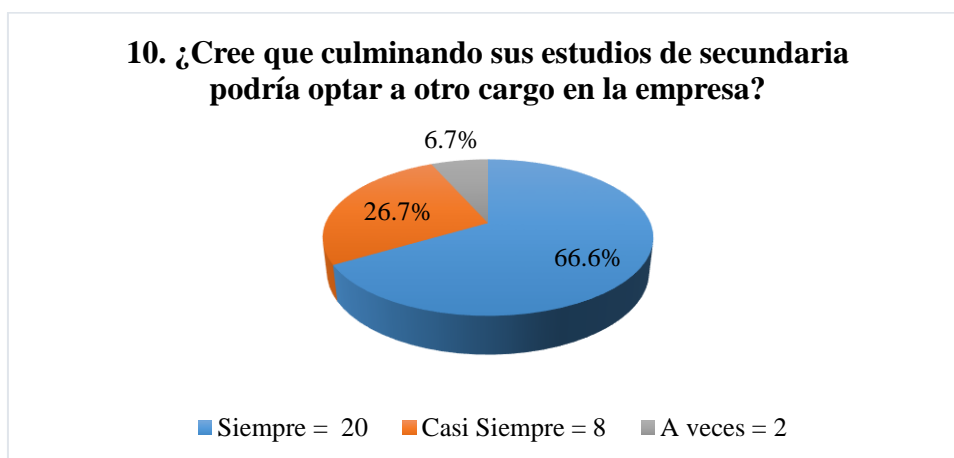


Figura 15. Culminar la secundaria para optar a otro cargo.

Fuente: Autor

En la Figura 16 se observa que el 66,6% y 26,7% de los trabajadores reconocen que si terminan sus estudios de secundaria podrían optar a otro cargo en la empresa. Esto indica que los trabajadores reconocen que les hace falta una mayor formación académica que les permita desempeñarse en otras áreas.

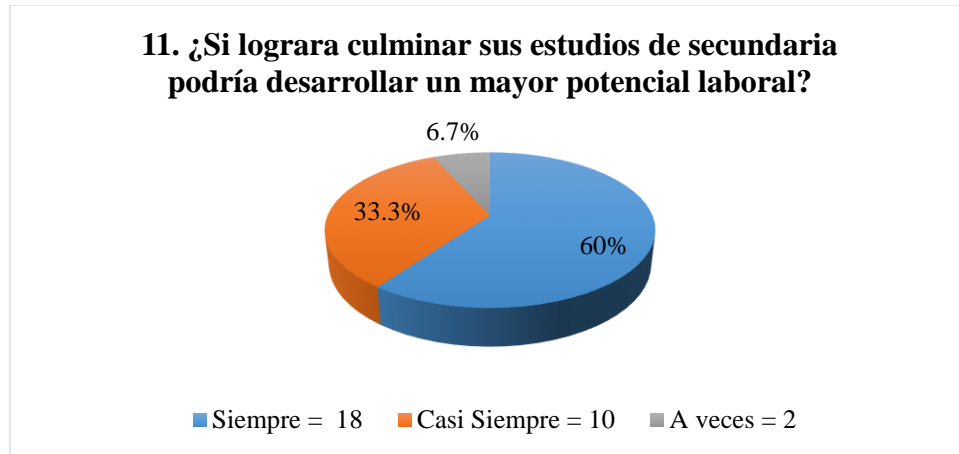


Figura 16. Potencial laboral por culminar la secundaria.

Fuente: Autor

En la Figura 17 se observa que el 60% y el 33,3% de los trabajadores aseguran que los estudios de secundaria les darían un mayor conocimiento de las cosas, y podrían desarrollar un mayor potencial laboral al potenciar nuevas competencias laborales.

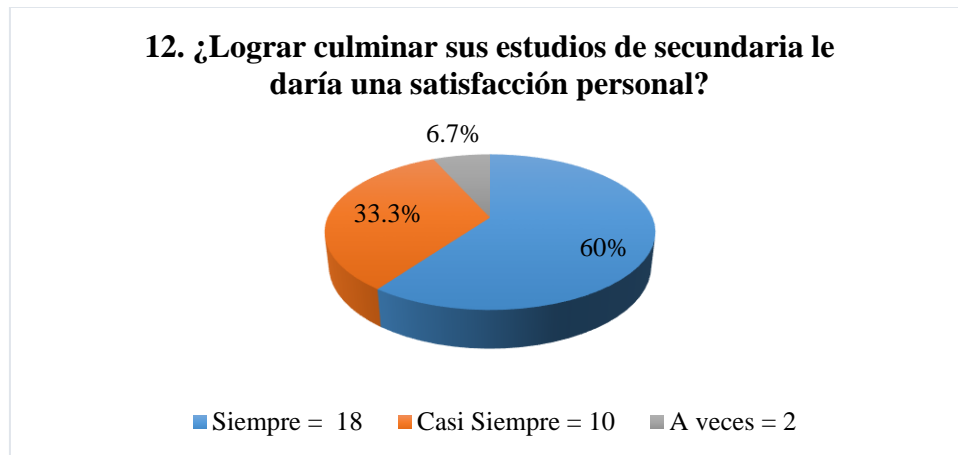


Figura 17. Satisfacción personal por culminar la secundaria.

Fuente: Autor

Finalmente, en la Figura 18 se observan resultados similares a la pregunta anterior, los trabajadores afirman tener una satisfacción personal si llegasen a culminar sus estudios de secundaria, lo cual resulta un factor motivacional personal.

6.3 Charlas Motivacionales

Teniendo como base los resultados hallados en la encuesta, se procedió a realizar tres charlas motivacionales, estructuradas en tres temas: la importancia de estudiar, el reconocimiento familiar y social y la satisfacción personal y laboral.

Nombre de la Charla	Sobre la importancia de estudiar para las competencias laborales
Número	1
Fecha	30 de septiembre de 2016
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los efectos que produciría la culminación de los estudios en el campo laboral • Establecer la importancia de estudiar como una estrategia motivacional para obtener una mayor remuneración • Analizar el discurso de los trabajadores en torno a este aspecto
Descripción Breve	Esta charla tiene el propósito de mostrar a los trabajadores la importancia de estudiar en la actualidad debido a que el desarrollo económico de cada persona está sujeto al nivel de educación

	y por lo tanto a la posibilidad de desempeñar distintas competencias en el mundo laboral y de obtener mayores recursos económicos. Se discutió sobre este tema y sobre las posibilidades que tienen cada uno para culminar sus estudios secundarios como parte de una primera fase de emprendimiento laboral. Así mismo se estableció que cada uno tiene persona tiene la capacidad de estudiar y parte de tener una buena actitud y disposición para realizar esta tarea.
Evaluación	Al ser la primera charla hubo un poco de timidez al principio y los trabajadores se mostraron reacios a hablar sobre este tema, tal vez por motivos de vergüenza frente a sus demás compañeros. Sin embargo, a medida que se iba avanzando, mostraron un mayor interés sobre el tema hasta al punto de que varios de ellos, reconocieron que no existen impedimentos para que puedan continuar con sus estudios, pero que si carecen de motivación para emprender este reto. Sin embargo, una primera motivación radica en el hecho de obtener una mejor remuneración ocupando a la vez mejores puestos laborales.

Nombre de la Charla	Reconocimiento familiar y social
Número	2
Fecha	7 de octubre de 2016
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los efectos que produciría la culminación de los estudios en la esfera social y familiar • Establecer el reconocimiento familiar y social como una estrategia motivacional • Analizar el discurso de los trabajadores en torno a este aspecto
Descripción Breve	En esta charla se trató uno de los aspectos motivacionales que se hallaron en la encuesta, el reconocimiento familiar y social que podrían tener los trabajadores si decidieran continuar con sus estudios. La idea fue centrar la atención en uno de los puntos más importantes para los trabajadores de tal forma que se sintieran identificados con el tema y se lograra una discusión más personal. Se enfatizó en que tanto la familia como el círculo de amigos estarían orgullosos de que lograrán culminar sus estudios ya que no todo el mundo tiene la posibilidad de lograr sus metas a cualquier edad y contando con el apoyo por parte de la misma empresa.
Evaluación	Hubo una mayor participación que en la anterior charla y una mayor disposición por parte de ellos a hablar desde una perspectiva más personal frente a la situación de cada uno. Se logró argumentar acertadamente sobre las posibilidades que tienen hechos de lograr sus metas y sobre al apoyo que tendrían por parte de su familia, amigos y compañeros de trabajo.

Nombre de la Charla	Satisfacción personal y laboral
Número	3
Fecha	14 de octubre de 2016
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los efectos que produciría la culminación de los estudios en la satisfacción personal y laboral • Establecer la satisfacción personal y laboral como una estrategia motivacional • Analizar el discurso de los trabajadores en torno a este aspecto
Descripción Breve	En esta última charla se quiso tocar uno de los tópicos más fundamentales y de mayor jerarquía según Maslow. En la actualidad el ser humano en general se desarrolla en estos dos aspectos, personal y laboral y por tal razón se puede establecer una relación recíproca entre ellos, la satisfacción personal está ligada a la laboral y viceversa. La idea era generar la duda sobre la conformidad laboral y personal en la que se encontraban y generar expectativas para mejorar estas condiciones. Teniendo en cuenta al mismo tiempo, los aspectos expuestos anteriormente.
Evaluación	Al enfatizar en estos aspectos en la charla se logró evidenciar desde una perspectiva psicológica si existía realmente satisfacción en la situación presente o si había impulso por mejorar las cosas. La mayoría de los trabajadores reconocieron que se encontraban en una situación conformista y que asumir nuevos retos no era sencillo. Sin embargo, afirmaron que esto era una gran motivación para intentar culminar sus estudios y que no era una meta inalcanzable.

7. Discusión

Existe una predisposición por parte de los trabajadores a culminar sus estudios secundarios y se encuentra que las perspectivas emitidas en cada pregunta dieron un resultado positivo. En primera medida, se puede aseverar que no existe una relación entre la edad o el género respecto a las respuestas ya que el resultado de los trabajadores fue imparcial desde este punto de vista: tanto hombres como mujeres sin importar su edad creen que es importante culminar sus estudios secundarios.

Aunque la mayoría de los trabajadores afirman que el salario que perciben por su trabajo les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, se evidencia un inconformismo por algunos de ellos que manifiestan lo contrario; ante ello, David McClelland (1961) y (Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014) afirman que la motivación del ser humano se da desde el punto de vista económico y esto se debe a una personalidad emprendedora. Así mismo, (García, 2012) indica en su estudio que la retribución económica es parte importante de la motivación y que un mal salario puede producir abandono laboral.

Se sienten igual de inconformes que en la pregunta sobre si se encuentran a gusto en el cargo que desempeñan y en cuanto a su estabilidad laboral; (Azuaje, 2008) en su estudio, obtuvo que los trabajadores se sienten motivados por obtener cargos más relevantes al igual que en el presente proyecto. La mayoría de los trabajadores se sienten agradecidos con la empresa expresan sus inconformismos porque reconocen que pueden ocupar cargos mejores.

Respecto a la pregunta sobre la importancia de la familia y los amigos, se evidencia que los trabajadores hallan en ellos un factor motivacional porque estas relaciones son importantes para ellos. Al igual que los reconocimientos que pueden recibir por parte de la empresa que resulta ser

otro factor motivacional. Respecto a esto, (Galbraith, 1977) sostiene que las personas que reciben estímulos e incentivos, que generan un valor personal para ello, son altamente motivadas y creen que pueden alcanzar cualquier meta. Por ello es importante el papel de la empresa en la motivación de los trabajadores. Así mismo, (Sum, 2015) sostuvo en su estudio que los trabajadores que reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, se sienten mejor motivados para cumplir sus metas laborales.

En cuanto a las preguntas que se relacionan con un futuro laboral y personal si llegasen a culminar sus estudios secundarios, se muestra un reconocimiento por parte de los trabajadores por la importancia de estudiar y lo importante que resultaría para ellos si pudiese ocupar un cargo mejor, alcanzar un mejor estatus laboral y así mismo una satisfacción personal por alcanzar un desarrollo académico más alto. En relación con esta última parte, se observa que la motivación llega a la cabeza de la jerarquía propuesta por Maslow (Quintero, 2007), partiendo del hecho de que ya se han logrado satisfacer todas las necesidades anteriores se puede llegar a obtener la satisfacción de crecimiento personal.

8. Conclusiones

En el primer objetivo se propuso realizar un diagnóstico sobre el nivel de estudio de los empleados de la empresa Indulácteos (Bucaramanga-2016) ante lo cual se logró evidenciar que más de la mitad de la población apenas cuentan con estudios de primaria, algunos no cuentan con estudio y un tercio no culminaron sus estudios en secundaria.

Estos trabajadores desempeñan funciones en la parte operativa, la mayoría hombres y presentan una edad que supera la edad en que se culminan los estudios de básica media; cuestión que genera una mayor problemática ya que los trabajadores creen que no están en edad para estudiar y que el tiempo para estudiar lo dejaron pasar. Como tal el diagnóstico indica que se encuentran en un nivel de estudios bastante bajo y que la mayoría a penas cuenta con conocimientos básicos.

En el segundo objetivo se propuso indagar sobre los aspectos motivacionales que pueden influir en los empleados de la empresa Indulácteos para culminar los estudios de educación básica y media, para lo cual se aplicó una encuesta en relación con distintos factores que pueden generar motivación,

Se estableció que el primer aspecto motivacional tiene que ver con la importancia de estudiar para obtener una mayor remuneración y estabilidad laboral. El segundo factor se encontró en el reconocimiento que podrían obtener por parte de sus familiares, amigos, compañeros de trabajo y de la empresa, al culminar sus estudios secundarios y obtener mayores incentivos no solo económicos, sino que además generar expectativas de lograr nuevas metas y afrontar retos para mejorar su situación. Y el tercer factor se asoció con el crecimiento personal y laboral, en este

último se hizo hincapié en el hecho de que se pueden relacionar estos dos factores para generar una mayor motivación al momento de decidir culminar los estudios de secundaria.

El tercer objetivo consistió en realizar charlas motivacionales que incidan en la culminación de los estudios en nivel básico y medio para que los trabajadores de la empresa. Para lo cual se propuso realizar tres charlas en relación con los tres factores motivacionales que se hallaron en los resultados de la encuesta.

De allí se obtuvo que los trabajadores de la empresa reconocen la importancia de culminar sus estudios y a través de las charlas pudieron encontrar una forma de encontrar en los factores expuestos la motivación que necesitaban para emprender este nuevo reto. Al final de las charlas, se mostró una disposición por indagar sobre lo que tenían que hacer para contactar con algunos institutos de educación para retomar nuevamente sus estudios

9. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Indulácteos que formule una propuesta de apoyo para que los trabajadores puedan culminar con sus estudios de básica media atendiendo a los resultados que se obtuvieron en el presente proyecto.

Se recomienda a los trabajadores fortalecer la parte motivacional para lograr las metas propuestas en relación con la culminación de sus estudios de secundaria, así como, abrirse nuevas posibilidades laborales.

Referencias Bibliográficas

- American Learning & Media. (Junio de 2014). *Revelan el estado de la capacitación corporativa en Colombia*. Obtenido de <http://www.americlearningmedia.com/edicion-030/345-indicadores/5869-revelan-el-estado-de-la-capacitacion-corporativa-en-colombia>.
- Azuaje, R. (2008). *Propuesta de plan de estatregias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta Caso: Centro Local Metropolitano*. Caracas: Universidad Nacional Abierta.
- Colombia Aprende. (2007). *Educación para adultos*. Obtenido de colombiaaprende.edu.co: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-228165.html>
- Delgado, M. (2014). *La educación básica y media en Colombia: Retos en equidad y Calidad*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo.
- Especial BBVA. (20 de Noviembre de 2014). *Empleados felices, empresas más productivas*. Obtenido de elespectador.com: <http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>
- Finanzas. (05 de Abril de 2014). *El 80% de las empresas tiene programas de capacitación*. Obtenido de Portafolio.co: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/80-empresas-programas-capacitacion-45304>
- Galbraith, J. (1977). *Organization Design*. Addison-Wesley Mass.
- García, Virginia. (2012). *La motivación laboral Estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid.

- Manene, L. M. (16 de Septiembre de 2012). *La Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías* . Obtenido de <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*, Medellín, Colombia.
- Ministerio de Educación . (05 de Febrero de 2016). *Sistema Educativo Colombiano*. Obtenido de Mineducacion.gov.co: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Informe de Revisión Nacional de la Educación para Todos (EPT) 2015*. Bogotá D.C.: Colombia.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Polack, M. E. (19 de junio de 2014). Adultos: sin excusas para no terminar la escuela secundaria. *La Nación*, págs. <http://www.lanacion.com.ar/1702572-adultos-sin-excusas-para-no-terminar-la-escuela-secundaria>.
- Portafolio. (2005). *Población colombiana con muy bajo nivel educativo, según resultados del censo*. Obtenido de [mineducacion.gov.co: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-99519.html](http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-99519.html)
- Publicaciones Vértice S.L. (2008). *Retribución de Personal*. Málaga, España: Editorial Vértice.
- Quintero, J. (2007). *Seminario de Teorías y paradigmas educativos*. Venezuela: Universidad Fermín Toro.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* . Quetzaltenango : Universidad Rafael Landívar.

Anexos

Formato de Encuesta

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a sus convicciones.

1. Marque con una X el rango de edad en que se encuentra:

Entre 18 y 27 ____ Entre 28 y 37 ____ Entre 38 y 47 ____

2. Marque con una X el género al que pertenece:

M ____ F ____

3. Grado de escolaridad:

Ninguno: ____ Primaria: ____ Secundaria incompleta: ____

4. ¿El nivel salarial que tiene actualmente cubre sus necesidades básicas (Alimento, Vivienda, Vestimenta, entre otros)?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

5. ¿Se siente a gusto en el cargo que ocupa actualmente en la empresa?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

6. ¿Considera que en estos momentos tiene estabilidad laboral?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

7. ¿Cree que su familia y amigos estarían orgullosos de que usted pudiera culminar sus estudios de secundaria?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

8. ¿Recibe algún tipo de incentivo o reconocimiento por las actividades que realiza?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

9. ¿Le gustaría culminar sus estudios de secundaria?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

10. ¿Cree que culminando sus estudios de secundaria podría optar a otro cargo en la empresa?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

11. ¿Si lograra culminar sus estudios de secundaria podría desarrollar un mayor potencial laboral?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____

12. ¿Lograr culminar sus estudios de secundaria le daría una satisfacción personal?

Siempre ____

Casi Siempre ____

A veces ____

Casi Nunca ____

Nunca ____